: https://dx.doi.org/10.22067/jgrd.2021.49380.0
مقالهٔ پژوهشی-مطالعهٔ موردی

تحلیل موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاها (مطالعهٔ موردی: روستاهای شهرستان زنجان)

حمدالله سجاسی قیداری (دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران، نویسندهٔ مسئول)
ssojasi@um.ac.ir
احمد رومیانی (دکتری جغرافیا و آمایش کیفیت محیطی مناطق روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)
roumiani.ah@mail.um.ac.ir
نسرین جعفری (دکتری جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه اصفهان، اصفهان،ایران)
jafari93@yahoo.com

صص ٦٩ ـ ٣٥

چکیده

در سال‌های اخیر، توجه به مشارکت زنان روستایی در مدیریت روستایی اهمیت زیادی یافته است؛ با وجود این، ورود زنان به عرصه مدیریت روستایی با کندی چشمگیری مواجه است؛ ازاین‌رو هدف این پژوهش، تحلیل موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستایی در شهرستان زنجان است. نوع تحقیق کاربردی و روش مورد استفاده‌شده توصیفی و تحلیلی است و برای گردآوری داده‌ها از روش‌های اسنادی و میدانی بهره گرفته شد. جامعه آماری این تحقیق در دو سطح مردم محلی (٢٦٧نفر نمونه) و مدیران محلی (٢٨ نفر) در نظر گرفته شد. نتایج آزمون فریدمن نشان داد، از دیدگاه مردم محلی، موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ٣/٣٢ و موانع اقتصادی-مالی با ٢/٧٢ بیشترین و کمترین رتبه را به خود اختصاص دادند. از طرف دیگر، دیدگاه مدیران محلی نشان داد، موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ٣/٤٧ و موانع اطلاعاتی و ارتباطی ٢/٥٧ بیشترین و کمترین رتبه را در موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها به خود

تاریخ دریافت: ١٣٩٩/١٢/٢٠ تاریخ تصویب: ١٤٠٠/٠٤/٢١

اختصاص دادند. نتایج آزمون تحلیل عاملی نشان داد، از دیدگاه مردم محلی، عامل-های فردی و شخصیتی، محیط اجتماعی و فرهنگی، نهادی و سازمانی، اطلاعاتی و ارتباطی و اقتصادی و از دیدگاه مدیران محلی، عوامل محیط اجتماعی و فرهنگی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی، اطلاعاتی و ارتباطی و اقتصادی-مالی مهم‌ترین موانع مشارکت اجرایی زنان بودند. نتایج نشان داد، موانع بسیاری در تمایل به گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاها وجود دارد و یافته‌های تحقیق آن را تأیید می‌کند.

کلیدواژه‌ها: توسعه روستایی، مدیریت روستایی، مشارکت زنان، شهرستان زنجان.

۱. مقدمه

از رویکردهایی که به‌تازگی در اغلب کشورهای جهان مدنظر قرار گرفته و حتی در برخی از کشورها اجرا شده و نتایج مثبتی در همه عرصه (اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اجرایی، زیربنایی و ...) در راستای توسعه یک سرزمین به همراه داشته است، مدیریت روستایی است. تجربه بسیاری از کشورهای جهان در سطوح جهانی، عملیاتی-اجرایی و راهبردی، مدیریت توسعه روستایی حائز اهمیت است و توانسته است در عملکرد و کارکردهای روستایی نقش مفیدی ایفا کند (رومیانی و همکاران،۱۳۹۱، ص. ۲)؛ بنابراین وجود مدیران محلی شایسته برای برقراری امور و سازماندهی برنامه‌های توسعه روستایی با چارچوب مشخص که به بررسی و شناسایی مشکلات روستا و اتخاذ بهترین راه حل ممکن برای رفع آن‌ها بپردازد، ضروری است (فال‌سلیمان و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۷٤). با توجه به نقش و اهمیت عامل نیروی انسانی در توسعه اقتصادی و لزوم استفاده بهینه از این منبع تجدیدشدنی ضرورت دارد؛ به‌نحوی‌که هم تخصیص کاری صورت گیرد و هم روستاییان بتوانند از امکانات، توانایی‌ها و استعداد بالقوه نیروی کار بهره‌برداری کنند (میرزایی و شهیدی، ۱۳۸٦، ص. ۲). در این میان، زنان روستایی با حضور در عرصه‌های مدیریت روستایی می‌توانند محور اصلی پیشرفت و توسعه روستایی محسوب شوند (دادورخانی و سوری، ۱۳۹۱، ص. ۱۰۸).

امروزه می‌توان گفت که میان مدیریت زنان و مردان تفاوت‌هایی بنیادی وجود دارد و آداب و رسوم، ارزش‌ها، آموزش و پرورش و چشم‌داشت‌های جامعه می‌تواند این تفاوت‌ها را تشدید یا تعدیل کند؛ بنابراین تفاوت‌های میان زنان و مردان، تحت‌تأثیر شرایط فرهنگی،

سیاسی و اجتماعی قرار می‌گیرد که بسته به شرایط، نوع تأثیر آن‌ها متفاوت است (ساعتچی، ۱۳۷٦، صص. ۳۲-۳۵)، اما باید توجه داشت که متناسب با تغییر فضاهای جغرافیایی و با پررنگ شدن سنت‌ها و باورها، موانع پیش روی زنان برای انجام فعالیت‌های بیرون از خانه و خدمات اجتماعی کمی پیچیده‌تر می‌شود و از انگیزه‌های مشارکت زنان به‌صورت اجباری و اختیاری در خارج از خانه می‌کاهد.

در این راستا باید اظهار کرد که با مطرح شدن نگرش توسعه پایدار در سال ۱۹۸۰ میلادی از سوی اتحادیه جهانی محیط‌زیست و تأکید بر مشارکت همه‌جانبه اقشار، طبقات و گروه‌های سنی و جنسی، اهمیت توجه به سهم زنان، به‌ویژه زنان روستایی به‌عنوان اهرم اساسی تولید و ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه جامعه دوچندان شده است (صفری شالی، ۱۳۸۷، ص. ۱۳۸)؛ با وجود این، مطالعات اخیر نشان می‌دهند که عوامل اجتماعی، فرهنگی و انتظارات متفاوت جامعه از مرد و زن موانع مهمی را بر سر راه زنان در مشارکت فراگیر به وجود آورده است (کتابی، یزدخواستی و فرخی راستایی، ۱۳۸۲، ص. ٦) که این امر در روستاها شدیدتر است؛ زیرا به نظر می‌رسد، نگرش مردان روستایی به مشارکت فراگیر زنان همراه با تحقیر و توهین و یا تبعیض جنسی زمینه را برای نوعی سردرگمی و احساس بی‌هویتی و ناامنی در آنان ایجاد کرده است (خانی و چوبچیان،۱۳۸۹، ص. ۳).

اکنون پس از گذشت سال‌ها، نقش زنان در روستاهای ایران در حال افزایش است، اما باید توجه داشت که میزان مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها همچنان در سطح بسیار محدود و نپذیرفته‌شده‌ای است که نیازمند مطالعه و شناخت از موانع موجود در سر راه مشارکت زنان در فرایند مدیریت روستایی و برنامه‌ریزی برای برطرف‌کردن آن است؛ بر این اساس، هدف این مطالعه، بررسی علل موانع گرایش زنان به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاهاست و برای عملیاتی‌سازی مطالعه، روستاهای شهرستان زنجان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که دارای زنان باسواد و فعال در عرصه اقتصادی است؛ براین اساس، سؤال این مطالعه عبارت است از اینکه موانع مدیریتی زنان در مناطق روستایی چه عواملی هستند؟

۲. پیشینهٔ تحقیق

عنبری و حسنوند (۱۳۸۹) در مقاله خود به این نتایج رسیدند که مشارکت سازمان‌یافته زنان قبل از هرچیز تابعی از فرهنگ سنتی روستایی یا فرهنگ پدرسالاری است؛ به‌طوری‌که با افزایش فرهنگ پدرسالاری از مشارکت زنان کاسته می‌شود و با افزایش متغیرهای تحصیلات، پایگاه اجتماعی- اقتصادی، میزان دسترسی و استفاده از رسانه‌های جمعی، میل به پیشرفت و دسترسی به اماکن شهری، مشارکت سازمان یافته زنان در مدیریت روستایی نیز افزایش می-یابد. مالکی و شوکتی (۱۳۹۰) به این نتیجه دست یافتند که از مهم‌ترین فرصت‌هایی که با حضور زنان در عرصه مدیریت روستایی کشورمان ایجاد می‌شود، کمک به خودباوری زنان و دختران روستایی، جلب مشارکت زنان و دختران روستایی، مسئولیت‌پذیری بیشتر زنان در مقایسه با مردان، صداقت بیشتر و دوری از مسائل حاشیه‌ای، توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی و توجه بیشتر به محیط‌زیست و توسعه پایدار است. روشن‌نیا و همکاران (۱۳۹٤) گزارش کردند، در کشور مشکلات فرهنگی ریشه در تفکرات کلیشه‌ای و کم‌بودن قدرت اقتصادی زنان روستایی دارد و دولت و سازمان‌های مردم‌نهاد باید سیاست‌هایی اتخاذ کنند که علاوه‌بر توجه به نقش زنان در تولید محصولات زراعی، دسترسی آنان را به منابع، اعتبارات مالی، فناوری، بازاریابی محصولات، آموزش و ترویج افزایش دهد. صادقلو، خوب و صاحبی (۱۳۹۹) گزارش کردند، بیشترین اثر تبعیض جنسیتی بر کاهش میزان مشارکت اقتصادی زنان روستایی با میانگین رتبه‌ای ۳/۵۳ است. همچنین آنها بیان کردند، اهمیت نسبی تبعیض جنسیتی در مشارکت‌پذیری زنان است. بوک و درگزن[1] (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که اتحادیه اروپا از طریق مقررات خود برای تحویل وجوه ساختاری به تأکید بر سطوح منطقه‌ای و محلی روی آورده است و مشارکت زنان را با هدف افزایش سیاست کارآمد زنان در بخش مدیریت روستایی در نظر گرفته است. هوکئو و ایتوها[2] (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که میزان درآمد، میزان آموزش، مهارت‌ها و مشارکت نهادی زنان، نقش اساسی در افزایش

1. Bock & Derkzen
2. Hoque & Itohara

مشارکت آن‌ها در فعالیت اقتصادی-اجتماعی مناطق روستایی دارند. اگراول[1] (۲۰۱۰) بـه ایـن نتیجه دست یافت که حضور مشارکت زنان می‌تواند در حکومت مؤثر واقع شود و زمینه برای صحبت کردن در عرصه مـدیریت و قـدرت در جنگـل‌داری افـزایش دهـد. سـز و سـالگادو[2] (۲۰۱٤) بیان کردند، تفاوت بزرگ زنان با توجه به مردان در زمینـه‌هـای گونـاگون اقتصـادی، اجتماعی-فرهنگی و... در میان جهان روستایی است. ماروانیکا، دیوید، سیفز و اژیدو[3] (۲۰۱٦) ذکر کردند، مشارکت اعضای جامعه ازجمله زنان در پروژه‌های فعـال توسـعه توانسـته اسـت زمینه را برای فرایندهای تصمیم‌گیری، باز کردن فضاها برای گروه‌ها و افزایش فعالیت پایـدار فراهم کند.

۳. روش‌شناسی تحقیق

۳. ۱. روش تحقیق

مطالعه حاضر از روش‌های توصیفی-تحلیلی بهره گرفته است. بـرای گـردآوری داده‌هـا و اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و پیمایش میدانی مبتنی بر مصـاحبه و تکمیـل پرسشـنامه بـا سؤالات طیفی (لیکرت) استفاده شد. جامعه نمونـه ایـن تحقیـق در دو سـطح مـردم محلـی و همچنین مدیران محلی و شوراها در نظر گرفتـه شـد؛ بـه‌طـوری‌کـه جمعیـت مـردان و زنـان روستاهای موردمطالعه بالغ بر ۳٤٦۲۸۳ نفر بود و با استفاده از فرمول کوکران و خطـای ۰/۰٦، ۲٦۷ پرسشنامه به‌صورت تصادفی بین آن‌ها توزیع شد. همچنین جامعه آماری مدیران محلی و شوراها ۲۸ نفر برآورده شد که چهار نفر از آن‌ها زن بودند و به‌صورت تمام شـماری بررسـی شدند. برای سنجش میزان پایایی و روایی (از ۱۸ نفـر متخصـص و دانشـگاهی) در تـدوین و تنظـیم پرسشـنامه، از روش آلفـای کرونبـاخ در نرم‌افـزار SPSS اسـتفاده شـد کـه نشـان از رضایت‌بخش بودن داده‌ها برای انجام تحقیق بود و نتایج آن بـه‌ترتیـب بـرای مـردم محلـی و مدیران محلی ۰/٦۵۷ و ۰/٦۸۰ به دست آمد. در نهایـت بـرای تحلیـل داده‌هـا از آزمـون‌هـای آماری و استنباطی (فریدمن، تحلیل عاملی) استفاده شد.

1. Aggarwal
2. Ces & Salgado
3. Maravanyka, David, Cephas & Asiedu

در پژوهش حاضر، سؤالات پرسشنامه تحقیق با مقیاس رتبه‌ای براساس طیف لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی‌زیاد) طراحی شد. با توجه به بررسی کتابخانه‌ای بر ادبیات نظری، پنج معیار و ۲۸ شاخص درباره موضوع استخراج شد (جدول ۱).

جدول ۱. موانع مؤثر بر گرایش نداشتن زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا

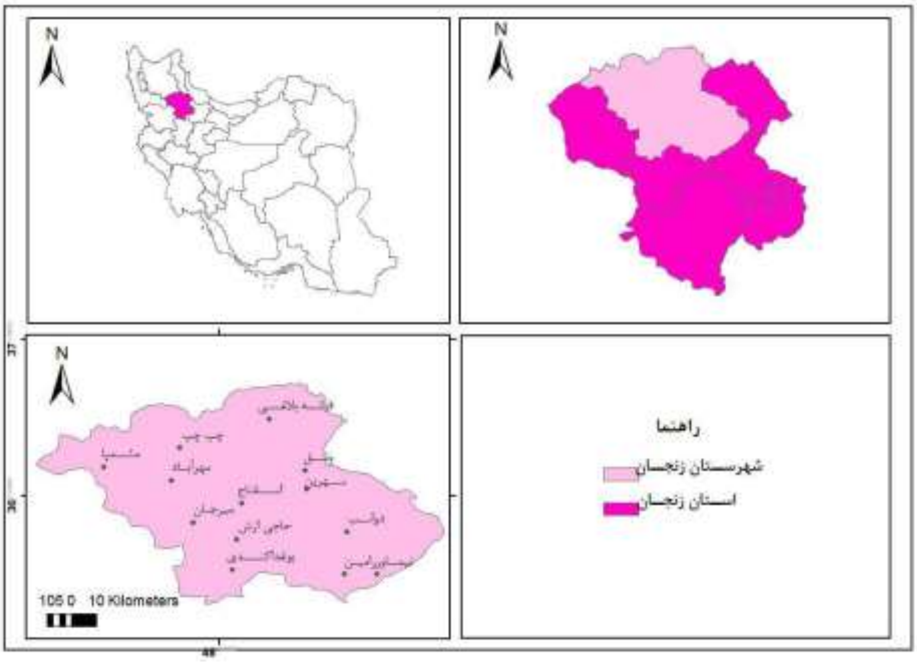
مآخذ: شادی‌طلب و خانجانی‌نژاد، ۱۳۹۱، ص. ۱۳۸؛ فاطمی صدر، ۱۳۸۰؛ کجباف و کاظمی، ۱۳۸۷، ص. ۱۴۰؛ بابایی زکلیکی، ۱۳۸۵، صص. ۶۳-۶۹

نوع مانع	شاخص‌ها
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	-تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی) -باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم) -حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) -نگرانی از نگرش منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا
موانع اقتصادی-مالی	-استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده -پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان -اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان -کم بودن حقوق و مزایای زنان در مقایسه با مردان
موانع فردی و شخصیتی	-پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان -علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی -پایین بودن اعتماد به نفس -اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن) -علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه) -اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی -حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی) -ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی) -نفرت از برچسب‌ها و آسیب‌های اجتماعی (مانند اختلاس، پارتی‌بازی و...) -نداشتن دوراندیشی شغلی (آینده نگری) -ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات)
موانع نهادی و سازمانی	-چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری) -نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری

نوع مانع	شاخص‌ها
	قوی) –مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	–پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا –پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی –نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا –نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات) –ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)

۳. ۳. منطقهٔ موردمطالعه

برای عملیاتی‌کردن مطالعه، ۱۳ روستا در شهرستان زنجان در نظر گرفته شد. انتخاب این روستاها از یک طرف به این دلیل بود که مدیران زنان در مقایسه با دیگر روستاهای شهرستان دارای بیشترین سهم و دارای سابقه مدیریت روستایی بیشتری بودند و از طرف دیگر، انتخاب این روستاها هم براساس جمعیت انجام شد که ۹۵ درصد بیشتر از ۵۰ خانوار بود و ۱۰۰ درصد روستاها دارای راه آسفالته بودند و امکان دسترسی بهتری وجود داشت. جامعه آماری تحقیق ۲۵۱ روستای دارای سکنه بود که ۵ درصد از روستا (۱۳ روستا) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند (شکل ۱).



شکل ۱. موقعیت جغرافیایی منطقه مورد مطالعه

ماخذ: سازمان جغرافیایی نیروهای مسلح

۴. مبانی نظری تحقیق

اصطلاح «مشارکت» اغلب به‌عنوان تفسیری از فرهنگ تعریف شده است (جنینگز، ۲۰۰۰)؛ به‌طوری‌که استفاده گسترده از این اصطلاح در توسعه، فقط درک ابتدایی از پیچیدگی‌های مفهوم مشارکت چندبعدی در میان ذی‌نفعان را به وجود آورده است. این درک ابتدایی یعنی شعار مشارکت برابر زنان و مردان در اقتصاد توسعه اغلب استفاده می‌شود (فائو[1]، ۲۰۱۱، ص. ۱۱)؛ پس تعریف مشارکت باید از محیط‌های خارجی که زنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، آگاهی داشته باشد. هرگونه ابتکار عمل برای اطمینان از مشارکت باید توسط نابرابری‌هایی اطلاع داده شود که در تمام جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه روستایی ریشه دوانده‌اند. علاوه براین، قبل از اینکه تعریف مشارکت زنان در توسعه رسمیت یابد، باید این نکته را مدنظر قرار دهیم که حتی در مواردی که پروژه‌های توسعه از طریق فرایندهای

1. Food and agriculture Organization

مشارکتی انجام می‌شوند، نیازهای زنان همیشه در اولویت‌های پروژه‌ها به اندازه کافی برآورده نمی‌شود(تنویر و صفدر[1]، ۲۰۱۳، ص. ۲۱۱). این امر مستلزم بازنگری در مبانی مفهومی مشارکت و توانمندسازی زنان است. در همین زمینه، آگروال معتقد است که مشارکت زنان می‌تواند اسمی، منفعلانه و صرفاً تشریفات باشد، اما هنوز هم به‌عنوان مشارکت زنان در توسعه در نظر گرفته شود. برای اهداف، مشارکت اسمی/منفعل پیش‌شرط کافی برای توانمندسازی و توسعه جنسیت نیست. در بعضی موارد مشارکت مخصوص فعالیت است و به زنان آموزش داده می‌شود، وظایفی را انجام دهند که مردان تعیین کرده‌اند. در برخی موقعیت‌های دیگر، زنان فقط در اجرا مشارکت می‌کنند، نه در روند تصمیم‌گیری یا در منافع حاصل‌شده؛ یعنی صرفاً شرکت در فرایند کافی نیست و مشارکت باید ابزاری باشد که زنان را در این روند متحول و توانمند کند (اسکات‌لاد، تراواگلیونه و مارشال[2]، ۲۰۰۶، ص. ۳۳۶). همچنین کورن وال[3] (۲۰۰۳) روش‌های مختلف مشارکت را شناسایی کرده‌اند و نحوه مفهوم‌سازی شرکت‌کنندگان را توضیح داده‌اند که عبارتنداز:

۱. عملکردی: افراد باید برای شرکت در پروژه‌ها فرایندهای ثبت‌نام را انجام دهند و مخالفت خود را به حداقل برسانند. شرکت‌کنندگان به‌عنوان فرایندی ازپیش تعیین‌شده دیده می‌شوند؛

۲. ابزار: با مشارکت‌های جامعه و تفویض مسئولیت‌ها، پروژه‌ها را با کارایی بیشتری اجرا کنید؛

۳. مشورتی: ذی‌نفعان باید مشارکت فعال داشته باشد و تلاش آگاهانه‌ای برای جلب نظر جامعه کنند؛

٤. تحول‌آفرین: مشارکت شهروندان برای ایجاد توانایی‌های سیاسی، آگاهی انتقادی و اعتماد به نفس است.

با تلفیق بینش‌های آگاروال (۲۰۰۱) و کورن وال (۲۰۰۳)، مشارکت باید ابزاری تحول‌آفرین باشد که برای زنان و مردان به سرمایه‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی تبدیل

---

1. Tanwir & Tayyab
2. Scott Ladd, Travaglione & Verena
3. Corn Wall

شده و به توسعه کارآمدتر و بهینه روستایی تبدیل می‌شود؛ بنابراین براساس دیدگاه «مشارکت تحول‌آفرین»، تعریف مشارکت زنان در توسعه برای این تحقیق حاکی از این است که: ۱- مشارکت داوطلبانه، تأثیرگذار و تعاملی در تصمیم‌گیری مربوط به شناسایی نیازها، اولویت‌ها و استفاده از منابع برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده مشترک، ۲- مشارکت عادلانه در ایده‌پردازی، اجرا و مدیریت ابتکارات در سازمان‌های تولید کننده، ۳- مشارکت عادلانه در ایجاد توانایی‌ها، آگاهی انتقادی و اعتماد به نفس و همچنین تقویت ظرفیت برای به چالش کشیدن تبعیض برای دستیابی به فرصت‌های برابر برای زنان و مردان و ٤- مشارکت عادلانه در مزایای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی حاصل از مشارکت در این فعالیت‌ها برای دستیابی به پایداری و امنیت غذایی برای همه (وارجنت[1]، ۲۰۱۱، ص. ۱۸؛ ارکان و هیندرگس[2]، ۲۰۱۳، ص. ۱).

در حال حاضر روستاها با چالش‌های متعددی مواجه هستند که یکی از راه‌های برون‌رفت از این چالش‌ها، مدیریت مناسب فضاهای روستایی است. صاحب‌نظران توسعه روستایی معتقدند که برای تحقق توانمندسازی جامعه روستایی به‌منظور افزایش توانایی تصمیم‌گیری مدیریت روستایی، باید از داخل جامعه محلی شروع کرد و عوامل بیرونی می‌توانند به شکل تسهیلگری نقش ایفا کنند (کمیسیون اقتصادی و اجتماعی آسیا و اقیانوسیه[3]، ۱۹۹٦). از محورهای اساسی در تحلیل مدیریت روستایی، توجه به مدیریت زنان در این جوامع است. امروزه، توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری در همه زمینه‌ها و امور جامعه، ازجمله مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و دسترسی به قدرت برای دستیابی به برابری، توسعه و... ضرورت بنیادین دارد. زنان روستایی به‌عنوان نیمی از جمعیت روستایی نقش بارزی در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دارند و رسیدن به توسعه پایدار روستایی توجه بیشتر به زنان را طلب می‌کند که دوشادوش و همپای مردان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی مشارکت فعالانه دارند (آگهی، ۱۳۸٤)؛ براین اساس، از دهه هفتاد میلادی مسائل مربوط به شرکت همه‌جانبه زنان در فرایند برنامه‌های توسعه ملی به‌تدریج وارد دستور کار سازمان‌های توسعه و عمران ملی و بین‌المللی شد و تا سال ۱۹۸۰ بسیاری از کشورها و سازمان‌های بین‌المللی

1. Varjnt
2. Ercan & Hendriks
3. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific

مسائل مربوط به زنان را به‌وضوح در برنامه‌های توسعه خود قرار دادند. تمامی این تلاش‌ها در آگاه کردن مردم از اهمیت پایگاه اقتصادی-اجتماعی زنان جامعه (که پیش از این نظرها پنهان بود) در توسعه کشورها و محل زندگی سعی داشت؛ زیرا هیچ برنامه‌ای بدون توجه به آنان به اهداف خود نمی‌رسد و هیچ توسعه‌ای پایدار و کامل نخواهد شد (خواجه‌نوری، ١٣٧٦). حضور زنان در مدیریت یکی از شاخص‌های است که توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه[1] به‌عنوان پایه‌ای برای ارزیابی پیشرفت کشورها استفاده می‌شود (ترزکینس گی و هالست[2]،٢٠١١، ص. ١). درصد مشارکت زنان در مدیریت و رهبری مواضع در مقایسه با مردان، به‌منزله یکی از شاخص‌های اجتماعی است که نشان می‌دهد تا چه حد زنان در ورود به بازار کار با مردان برابرند. همان‌طور که توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه در گزارش جنسیت و توسعه پایدار به آن اشاره کرده است، عدالت جنسیتی در مدیریت و رهبری می‌تواند موقعیت اقتصادی را بهبود بخشد و عملکرد قسمت‌های مختلف و سازمان‌ها را از طریق تعدادی از فرایندهای مختلف به همراه داشته باشد؛ زیرا مدیران زن می‌توانند طیف وسیع‌تری از دیدگاه‌ها را در تصمیم‌گیری شرکت‌های بزرگ ایجاد کنند و مهارت‌های برقراری ارتباط و کمک به سازمان برای انطباق با تغییر شرایط را به وجود آورند (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه[3]، ٢٠١٢، ص. ٣١). افزایش مشارکت زنان در مدیریت یکی از اهداف اصلی سیاست‌های کمیسیون اروپا برای برابری جنسیتی است (کمیسیون اتحادیه اروپا[4]، ٢٠٠٩)؛ بنابراین مسئله مدیریت زنان توجه روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده است و هریک تلاش کرده‌اند تا به‌گونه‌ای این مسئله را ریشه‌یابی کنند؛ به‌طوری‌که تئوری‌های اقتصادی و جامعه‌شناختی نشان می‌دهد، افزایش درصد مشارکت زنان در موقعیت‌های رهبری و مدیریت، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مثبتی را در سطح کلان به دنبال داشته است (ترزکینس گی و هالست[5]، ٢٠١١، ص. ١)؛ بنابراین می‌توان گفت، یکی از مباحث اساسی در زمینه توسعه، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی و استعدادهای

1. Organisation for Economic Co-operation and Development
2. Trzcinski& Holst
3. Organisation for Economic Co-operation and Development
4. Commission of the European Communities
5. Trzcinski & Holst

نیروی انسانی هر جامعه است. بر پایه این رویکرد و با توجه به یکی از وقایع کنونی دنیای کار، یعنی باقی ماندن زنان در سطوح شغلی پایین‌تر که از آن به‌عنوان «اثر سقف شیشه‌ای» یاد می‌شود، توجه به موقعیت زنان به‌عنوان نیمی از منابع انسانی جامعه از اهمیتی ویژه برخوردار است. دیدگاه سقف شیشه‌ای مسئله‌ای به رشد حرفه‌ای مربوط است و یکی از مهم‌ترین دلایلی که درباره وجود آن بیان شده است، این است که زنان و مردان در حرفه خود با تجاربی متفاوت روبه‌رو می‌شوند (کجباف و کاظمی، ۱۳۷۸، ص. ۱۳۷) که ناشی از نگرش‌های منفی و پیش‌داوری درباره مدیریت زنان است. بسیاری از رفتارهای نابرابر درباره زنان تعدیل شده است، اما هنوز گونه‌هایی از آن دیده می‌شود؛ نمونه‌هایی مانند قائل‌شدن تبعیض غیرمستقیم برای زنان درباره شرایط کاری، انعطاف‌ناپذیری، شرایط تغییرپذیری و نیز رفتارهای تبعض‌آمیز کارکنان در استخدام، ترفیع، نظام‌های ارزیابی و فرصت‌های آموزشی، به‌ویژه برای مدیران زنی که به‌دلیل برقراری تماس با دیگران و ایجاد پیوندهای سیاسی مهم در کار خود با مشکل روبه‌رو می‌شوند، فرصت‌های کمتری به آنان داده می‌شود (کجباف و کاظمی، ۱۳۷۸، ص. ۱۳۸). همچنین دیدگاه کلیشه‌ای درمورد زنان، دسترسی به کار را برای آن‌ها محدود می‌کند. این تصور که دختران صرفاً ازدواج خواهند کرد و به بازار کار نخواهند پیوست، اغلب سبب می‌شود که دختران از سطوح آموزشی پایین‌تری برخوردار شوند و همچنین باعث می‌شود که آموزش آن‌ها هدفمند و برای کسب حرفه‌ای خاص نباشد؛ در نتیجه زنان در بسیاری از کشورها، به‌طور متوسط کمتر از مردان واجد شرایط کار هستند؛ ازاین‌رو فرصت‌های شغلی آن‌ها محدودتر است. همچنین این تمایل وجود دارد که زنان در صنایع خاصی متمرکز شوند که متقاضی نیروی کار، زن هستند. این تقاضا مبنی بر این فرضیه است که زنان در کارهای تکراری و جزئی‌تر مهارت بیشتری دارند و کنترل‌شدنی هستند. قبول چنین کاری از طرف زنان نیز احتمالاً به‌دلیل نبودن گزینه‌های دیگر برای آن‌هاست؛ بنابراین افکار کلیشه‌ای اغلب سبب می‌شود که زنان در مقایسه با مردان پاداش کمتری از کار دریافت کنند. ساختار دستمزدها که نرخ‌های پرداخت کمتری را برای زنان در نظر می‌گیرد، با این قضاوت ارزشی همراه است که زنان نان‌آوران اصلی نیستند و بسیاری از زنان، صرفاً منابع حمایتی برای خانواده خود محسوب می‌شوند. همچنین بسیاری از کارفرمایان اعتقاد دارند که غیبت زنان از

محیط کار، به‌دلیل مسئولیت آنان در خانواده، بیش از مردان است؛ اگرچه بیشتر مطالعات تجربی در این باره، اختلاف معناداری را میان غیبت مردان و زنان نشان نمی‌دهند (نورزی،١٣٨٠، ص. ٣٨-٣٦). رویکرد عدالت جنسیتی معتقد است، زنان امروز به اندازه مردان توانایی دارند و استفاده نکردن از این نیروی کار آماده باعث به وجود آمدن ناهنجاری در جامعه می‌شود. سرمایه انسانی با سرمایه طبیعی که در صورت بی‌توجهی و استفاده‌نشدن می‌تواند دست نخورده باقی بماند، متفاوت است. سرمایه انسانی در صورت بی‌توجهی و به‌کارگرفته‌نشدن سبب بروز ناهنجاری‌های اجتماعی، بحران‌ها و به‌طورکلی ایجاد ناامنی سیاسی و اجتماعی می‌شود (سجاسی قیداری و عروجی، ١٣٩٣، ص. ٧). نظریه‌پردازان نئوکلاسیک نابرابری‌های جنسیتی را ناشی از متغیرهای مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمی و جنسیتی زنان، آموزش عمومی زنان و کمتربودن سرمایه انسانی آن‌ها از مردان و وضعیت خاص اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها می‌دانند. نظریه‌پردازان دیدگاه جنسیتی در تبیین نابرابری‌های موجود، بر اختصاص «کار خانگی» به زنان و درنتیجه فرصت کمتر برای حضور آن‌ها در سایر عرصه‌های اجتماعی تأکید دارند. نظریه «جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی» در نظریه‌های پارسونز نیز دیده می‌شود. پارسونز در زمینه جامعه‌پذیری جنسیت بیان می‌کند که ایده تمایز نقش‌ها بین جنس‌های بیولوژیک بر پایه این واقعیت قرار دارد که تولیدمثل و پرستاری اولیه کودکان، به‌وجودآورنده تقدم قوی و محتمل از ارتباط مادر و کودکش است و خود، پدیدآورنده این فرض است که مردی که از چنین کارکردهای بیولوژیک معاف است، باید در جهت دیگری تخصص پیدا کند(احمدی کهنعلی و همکاران، ١٣٩٢، ص. ٣٣٦). رویکرد فمینیستی لیبرال، نظریه نوسازی رایج در توسعه را به‌مثابه روند خطی رشد اقتصادی پذیرفت و با به کار بردن این طرز فکر درمورد زنان معتقد بود که زنان جهان سوم در خارج از روند توسعه قرار گرفته‌اند. در این دیدگاه، جنبه‌های ایدئولوژیک جنسیت، فرصت‌های نابرابر بین زنان و مردان و ارزش نابرابری که بر کار مردان و زنان گذاشته می‌شود، همگی نادیده گرفته شده است. رویکرد فمینیستی- مارکسیستی، بر نقش‌های اقتصادی زنان و ساختار طبقاتی نابرابر بین‌المللی تأکید دارد. در این دیدگاه، زنان همیشه بخشی از روند توسعه بوده‌اند و دقیقاً پیوند آنان با نوسازی بود که آنان را تضعیف و ناتوان

کرد. از نظر این دیدگاه، نظام‌های سلطه مردان از یک سو، و انکـار و محـدودکردن دسترسـی زنان به منابع اقتصادی و مشارکت سیاسی از سوی دیگر، تقسـیمات جنسـی کـار بـر زنـان را تحمیل کرده است (عنبری و حسنوند، ۱۳۸۹، صص. ۳-۱٤)؛ بنابراین افزایش مشـارکت زنـان روستایی در تولید کشاورزی، کاهش شکاف بین مشارکت نیروی کار و میزان اشتغال مـردان و زنان و حفظ برابری فرصت‌های شغلی و تقویت برنامه‌های آموزشی ویژه زنان روسـتایی را از اهداف تحلیل جنسیتی زنان روستایی برای بهبود شرایط زنـدگی اجتمـاعی و اقتصـادی آن‌هـا می‌دانند. گزارش‌های بانک جهانی تجارت سازمان‌های دست‌اندرکار در زمینـه بهبـود جایگـاه اقتصادی-اجتماعی زنان به‌ویژه در منـاطق روسـتایی حـاکی از آن اسـت کـه مشـارکت زنـان روستایی در زمینه‌های اقتصادی پیش‌نیاز توانمندسازی و مشارکت همه‌جانبه آن‌هـا در برنامـه-های توسعه روستایی است (کوشکی، ایروانی و کلانتری، ۱۳۸۹، ص. ٥).

تلاش‌های متعددی برای استفاده از نیروی انسانی زنان در ایران شکل گرفته است. بـه‌طـور رسمی، برای اولین بار در کشـور زنـان روسـتایی از طریـق حضـور در شـوراهای روسـتا در مدیریت روستایی مشارکت کردند. براساس اطلاعات سازمان دهیاری‌های کشـور در دوره دوم (سال‌های ۱۳۸٦-۱۳۹۰)، ۲۱٦۸۱ دهیاری دارای مجوز آغاز به کار کردند که از این بـین، ٥٤۸ دهیاری (۲/٥ درصد) با مدیریت زنان اداره می‌شود (شادی‌طلب و خانجـانی‌نـژاد، ۱۳۹۱، ص. ۱۳٦). آمارها حاکی از این است که زنان ۱/۲ درصد از اعضای شوراهای اسلامی روستا و ۲/٥ درصد از مدیران محلی را در کشور تشکیل می‌دهنـد (سـازمان شـهرداری‌هـا و دهیـاری‌هـای کشور، ۱۳۸۸). به‌رغم موفقیت‌های بسیاری که زنان تاکنون به دسـت آورده‌انـد، نگـرش‌هـای منفی و پیش‌داوری درباره توانایی‌های آنان به‌عنوان مدیر و رهبر، هنوز در بسیاری از فرهنگ-ها رواج دارد و ایران نیز ازجمله آنان به شمار می‌آید (کجباف و کاظمی، ۱۳۸۷، ص. ۱۳٥). از چالش‌های مدیریت زنان، عوامل محیطی و شرایط فرهنگی مـؤثر بـر حضـور زنـان، فرهنـگ پدرسالاری (عنبری و حسـنوند، ۱۳۸۹)، وضـعیت تأهـل، حمایـت نشـدن از جانـب همسـر، بی‌اعتمادی زنان به توانایی‌های خود، بی‌توجهی به شایستگی‌ها، فرهنگ جامعه، بـاور نداشـتن توانمندی زنان در جامعه (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۲) و عوامل اجتمـاعی و فرهنگـی است که ضرورت بررسی آن به‌صورت دقیق در محیط‌های روسـتایی لـازم اسـت (کجبـاف و

کاظمی، ۱۳۸۷). در انتهای بحث می‌توان بیان کرد کـه هرکـدام از ایـن نظریـه‌هـا در راسـتای استفاده از شاخص‌ها و ابعاد برای جایگاه زنان در مسائل اقتصادی و اجتماعی و حتی سیاسـی استفاده شده است.

۵. یافته‌های تحقیق

در این بخش از تحقیق به بررسی یافته‌های توصیفی و تحلیلی حاصل از پژوهش خـواهیم پرداخت.

۵. ۱. یافته‌های توصیفی

از میان ۲٦۷ پرسشنامه که بین مردم محلی توزیع شد، یافته‌های توصیفی پرسشـنامه نشـان داد که از لحاظ ویژگی‌های سن پاسخگویان، افراد بین ۲۱–۳۰ سال با ٤۱/۱ درصـد پاسـخ، از لحاظ تحصیلات، گزینه دبیرستان با ۲۸ درصد، از لحاظ تأهل، گزینه متأهل با ۸۸/۷ درصـد، از لحاظ شغل، گزینه کشاورزی با ۳۸/٦ درصد، از لحاظ بررسی وضعیت مسکن، گزینـه مسـکن شخصی با ۹۳/۱ درصد و از لحاظ تعداد خانوار، گزینه بین ۲ تا ٤ نفر با ۲۲/۳ بیشترین پاسخ-ها را به خود اختصاص دادند.

همچنین برای بررسی ویژگی‌های توصیفی ۲۸ نفر از مدیران محلی، از لحاظ ویژگـی‌هـای سنی، گزینه ۲۱–۳۰ سال با ٤٦/٤ درصد پاسخ، از لحاظ تحصیلات، گزینه فوق‌دیپلم و بالاتر با ۸۹/۳ درصد، از لحاظ جنسیت بیشترین پاسخ را مردان با ۵۳/٦ درصد، از لحاظ شـغل، گزینـهٔ سایر با ۱۰۰ درصد، از لحاظ مسکن، گزینه مسکن شخصی با ٦۷/۹ درصد و از لحـاظ تعـداد خانوار، گزینه بین ۲ تا ۳ نفر با ٦۰/۷ درصد بیشـترین پاسـخ‌ها را بـه خـود اختصـاص دادنـد (جدول ۲).

جدول ۲. اطلاعات توصیفی پاسخگویان مردم محلی و مدیران محلی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

مردم محلی				مدیران محلی			
مشخصات پاسخ‌دهنده	بیشترین پاسخگو	تعداد پاسخ‌دهنده	درصد	مشخصات پاسخ‌دهنده	بیشترین پاسخگو	تعداد پاسخ‌دهنده	درصد
سن	۲۱–۳۰	۱۳۱	٤۱/۱	سن	۲۱–۳۰	۱۳	٤٦/٤
تحصیلات	دبیرستان	۸۳	۲٦	تحصیلات	فوق‌دیپلم و بالاتر	۲۵	۸۹/۳
جنس	مرد	۲۱٦	٦۷/۷	جنس	مرد	۱۵	۵۳/٦
تأهل	متأهل	۲۲۵	۸۸/۷	تأهل	متأهل	۲۳	۸۲/۱
شغل	کشاورز	۱۲۳	۳۸/٦	شغل	سایر	۲۸	۱۰۰
مسکن	شخصی	۲٤۲	۹۳/۱	مسکن	شخصی	۱۹	٦۷/۹
تعداد افراد خانوار	بین ۳ تا ٤ نفر	۱۸۸	۲۲/۳	تعداد افراد خانوار	بین ۳ تا ٤ نفر	۱۷	٦۰/۷

۵. ۲. ارزیابی اثرات شاخص‌ها بر موانع گرایش زنان به مدیریت اجرایی

برای بررسی اینکه کدام شاخص بیشترین تأثیرات را بر موانع گرایش زنان به مشارکت در مدیریت اجرایی داشته است، از انحراف معیار و تحلیل واریانس استفاده شد. مشخص شد، متغیرهای مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) با واریانس ۳/٤۹، متغیر ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی) با واریانس ۳/۳٦، متغیر نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) با واریانس ۳/٤۲، متغیر حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی) با واریانس ۳/٦۲ و متغیر اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن) با میزان واریانس ۳/۸٦، بیشترین واریانس‌ها را در بین متغیرهای مطرح‌شده در تحقیق داشتند. از طرف دیگر، از دیدگاه مدیران محلی مشخص شد که گزینه نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا با واریانس ۰/۲۹۱، متغیر حاکمیت

فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) با واریانس ۰/۳٤۳، متغیر نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی با واریانس ۰/٤۰٦ و متغیر علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه) با واریانس ۰/٤۰۷، بیشترین واریانس را در بین متغیرها داشتند؛ بنابراین مقایسه بین این دو گروه نشان می‌دهد، متغیرهای گوناگونی بر سر راه موانع مشارکتی زنان در مدیریت اجرایی نقش دارند (جدول ۳).

جدول ۳. شناسایی موانع گرایش نداشتن زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا از دیدگاه مردم محلی و مدیران محلی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹٦

معیارها	شاخص‌ها	مرم محلی			مدیران محلی		
		میانگین	انحراف معیار	واریانس	میانگین	انحراف معیار	واریانس
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)	۱/٤٦	۱/۰۱۸	۱/۰۳٦	۲/۱٦	۰/۷۸	۰/٦۰۸
	باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)	۳/۸۹	۰/۷۸۵	۰/٦۱٦	۳/۵۰	۰/۸۷۵	۰/۷٦٦
	حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر)	۳/۷۵	۰/۹٦۰	۰/۹۲۱	۳/٦۰	۰/۵۸۵	۰/۳٤۳
	نگرانی از نگرش منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا	٤/۰۷	۰/۹۳۷	۰/۸۷۸	۳/٦٤	۰/۷۱٦	۰/۵۱۳
موانع اقتصادی- مالی	استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده	۳/۳۹	۱/۰۵۲	۱/۱۰۷	۳/۰۵	۰/۸۳۲	۰/٦۹۲
	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان	۲/۹۳	۰/۹۷۲	۰/۹٤۵	۳/۲۰	۰/۹٤۰	۰/۸۸٤
	اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان	۳/٦۱	۰/۹۱۹	۰/۸٤۵	۳/۳۵	۰/۷۳۷	۰/۵٤٤
	کم بودن حقوق و مزایای زنان در مقایسه با مردان	۲/٦۱	۰/۹۱۹	۰/۸٤۵	۲/۸۱	۰/۹۵٦	۰/۹۱٤
موانع فردی و شخصیتی	اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن)	۳/۰٤	۱/۹٦٦	۳/۸٦٦	۳/۳٦	۰/۷۹۳	۰/٦۲۸

معیارها	شاخص‌ها	مرم محلی			مدیران محلی		
		میانگین	انحراف معیار	واریانس	میانگین	انحراف معیار	واریانس
	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان	۳/۷۹	۰/۹۰۸	۰/۸۲٤	۳/٤۳	۰/٦۸٦	۰/٤۷۱
	علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی	۳/٤٦	۰/۹۵۹	۰/۹۱۹	۳/۳۱	۰/۷۹۳	۰/٦۲۸
	پایین بودن اعتماد به نفس	۳/۹۳	۰/۹۵۱	۰/۹۰۵	۳/۵۸	۰/٦٦۳	۰/٤۳۹
	علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه)	۲/۵٤	۰/۹۷۸	۰/۹۵۷	۲/۵۷	۰/۹۲۲	۰/۸۵۱
	اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی	۳/۵۰	۰/۸٤٦	۰/۷۱۵	۳/۰۷	۰/٦۳۸	۰/٤۰۷
	حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی)	۲/٦۸	۱/۹۰۳	۳/٦۲۱	۳/۱٤	۰/۸٦۳	۰/۷٤۵
	ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)	۳/۰۰	۰/۸٦۵	۰/۷٤۸	۲/۹۹	۰/۸۱٦	۰/٦٦۷
	نفرت از برچسب‌ها و آسیب‌های اجتماعی (مانند اختلاس، پارتی بازی و...)	۳/۵٤	۰/۸٦۵	۰/۷٤۸	۳/۲۹	۰/۸۳۸	۰/۷۰۲
	نداشتن دوراندیشی شغلی (آینده‌نگری)	۲/٦٤	۰/۸۳۳	۰/٦۹٤	۳/۰۳	۰/۸۷۰	۰/۵۷۷
	ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات)	۳/٦۸	۰/۸۱۹	۰/٦۷۱	۳/٤٦	۰/۷۷۲	۰/۵۹۷
موانع نهادی و سازمانی	چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری)	۳/۷۹	۰/۷۱۲	۰/۵۰۷	۳/۵٤	۰/٦۸٦	۰/٤۷۱
	نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی)	۲/٤٦	۱/۸۵۲	۳/٤۲۹	۲/۹٦	۰/٦۳۷	۰/٤۰٦
	مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)	۲/۱٤	۱/۸۳۰	۳/۳٤۹	۳/۰۸	۰/۹۷۰	۰/۹٤۲

معیارها	شاخص‌ها	مرم محلی			مدیران محلی		
		میانگین	انحراف معیار	واریانس	میانگین	انحراف معیار	واریانس
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا	۲/٦۱	۰/۸۵۰	۰/۷۲۲	۳/۱٦	۰/٦۸۵	۰/٤۷۰
	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه ای، تخصصی و اجرایی	۳/۲۱	۰/۷۸۲	۰/٦۱۲	۳/٤٤	۰/۷۸۷	۰/٦۱۹
	نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا	۳/۹۳	۰/۷٦٤	۰/۵۸٤	۳/۵۲	۰/۵۳۹	۰/۲۹۱
	نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)	٤/۰۷	۰/۸۸۲	۰/۷۷۸	۳/۵۳	۰/٦۰٤	۰/۳٦۵
	ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی های سیاسی، گرایش فکری، انجمن های اجتماعی)	۲/۹۳	۱/۹۰۷	۳/۳٦۳	۳/۰۳	۰/۸۱۳	۰/٦٦۱

همان‌طورکه جدول ٤ نشان می‌دهد، برای بررسی تفاوت معناداری متغیرها از میانگین رتبه‌ای از دیدگاه مردم و مدیران محلی بهره گرفته شده است تا میزان اهمیت آن‌ها مشخص شود؛ بنابراین برای بررسی این موضوع از آزمون فریدمن استفاده شده است. براساس این آزمون، از دیدگاه مردم و مدیران محلی، در معیارهای موانع محیط اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی-مالی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی و موانع اطلاعاتی و ارتباطی در سطح آلفا ۰/۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. بررسی میانگین رتبه‌ای داده‌های حاصل از تحلیل کمی ظرفیت‌های موجود در جهت موانع مشارکت زنان روستایی در مدیریت اجرایی مناطق روستایی، نشان‌دهنده بالابودن سطح موانع محیط اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی-مالی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی و موانع اطلاعاتی و ارتباطی در روستاهای نمونه به میزان بیشتر از حد متوسط است؛ بنابراین با توجه به نتایج آزمون فریدمن می‌توان دلایل پایین‌بودن سطح

موانع مشارکت زنان روستایی در مدیریت اجرایی روستاها را از دیدگاه مدیران محلی و مـردم محلی به شرح زیر بیان کرد:

۱- در گـروه متغیرهـای موانـع محـیط اجتمـاعی و فرهنگـی در روسـتاهای محـدوده موردمطالعه، تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسـادت و چشـم و هـم‌چشـمی)، باورهـای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شـرعی، دورگزینـی اجتمـاعی از نـامحرم)، حاکمیـت فرهنـگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) و نگرانی از نگاه منفی اجتمـاعی بـه اشـتغال زنـان در روستا سبب شده است که میانگین این موانـع از دیـدگاه مـردم ۳/۲۲ و مـدیران محلـی ۳/۳۳ است.

۲- در گروه متغیرهای موانع اقتصادی-مالی، استقلال مـالی و اقتصـادی نداشـتن زنـان در خانواده، پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان، اعتقاد بـه وظیفـه نـان‌آوری مـردان و کم‌بودن حقوق و مزایای زنان در مقایسه با مردان و... سبب شده است تا میانگین شاخص‌های موانع اقتصادی-مالی از دیدگاه مردم در حدود ۳/۱۰ و از دیدگاه مدیران محلی ۳/۱۳ باشـد و کمترین مقدار در بین موانع پنج گانه رابه خود اختصاص دادند؛

۳- در گروه متغیرهای موانع فردی و شخصیتی، سعی شد تا بستر روانی و شخصیتی زنـان در سکونتگاه و مباحث مشارکت آن‌ها در مدیریت اجرایی مدنظر قـرار گیـرد. در ایـن متغیـر، بیشترین سؤالات مطرح شد و مدنظر قرار گرفت تا به موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستایی بیشتر توجه شود؛ زیرا داشتن انگیزه مشارکتی به‌عنوان یکـی از شـاخص‌هـای مهـم مدیریت اجرایی زنان در روستاهاست. بنابراین در منطقه موردمطالعه به‌دلیل اعتقاد به تفکیـک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن)، پـایین بـودن سـطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان، علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مـدیریت روسـتایی، پـایین بـودن اعتماد به نفس، علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه)، اعتقـاد بـه جنسـیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی، حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی)، ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)، نفـرت از برچسب‌ها و آسیب‌های اجتماعی (مانند اختلاس، پارتی‌بازی و...)، نداشتن دوراندیشی شـغلی (آینده‌نگری) و ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسـافرت، مأموریـت،

شرکت در جلسات)، از دیدگاه مردم و مدیران محلی میانگین هر دو دسته به‌ترتیب ۳/۱۸ و ۳/۲۱ و میانگین رتبه‌ای آنها ۲/۷۳ و ۲/۹۸ است.

٤- در گروه متغیرهای موانع نهادی و سازمانی مواردی ازقبیل چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری)، نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) و مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)، از دیدگاه مردم محلی و مدیران محلی به‌ترتیب میانگین ۳/۳۲ و ۳/۳۰ و میانگین رتبه‌ای ۳/۳۲ و ۳/٤۸ را به خود اختصاص دادند.

۵- در گروه متغیرهای موانع اطلاعاتی و ارتباطی، مواردی از قبیل پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا، پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی، نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا، نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات) و ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن های اجتماعی)، از دیدگاه مردم و مدیران محلی به‌ترتیب میانگین ۳/۲۹ و ۳/۱٤ و میانگین رتبه‌ای ۳/۲٤ و ۲/۵۷ را به خود اختصاص دادند؛ بنابراین در جمع‌بندی کلی برای رتبه‌بندی دیدگاه مردم و مدیران محلی می‌توان گفت که از دیدگاه مردم محلی، موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۳۲ و موانع اقتصادی-مالی با ۳/۱۰، به‌ترتیب بیشترین و کمترین رتبه را به خود اختصاص دادند. از سوی دیگر، از دیدگاه مدیران محلی، موانع سازمانی-نهادی و موانع اطلاعاتی و ارتباطی به‌ترتیب با میانگین رتبه‌ای ۳/٤۸ و ۲/۵۷ بیشترین و کمترین رتبه‌ها را به خود اختصاص دادند (جدول ٤).

جدول ٤. معناداری تفاوت میانگین رتبه‌ای معیارهای نمونه براساس آماره آزمون فریدمن

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ١٣٩٦

معیارها	دیدگاه مردم محلی			دیدگاه مدیران محلی		
	تعداد	میانگین عددی	میانگین رتبه‌ای فریدمن	تعداد	میانگین عددی	میانگین رتبه‌ای فریدمن
موانع محیطی، اجتماعی و فرهنگی	٢٦٧	٣/٢٢	٢/٩٩	٢٨	٣/٣٣	٣/٢٥
موانع اقتصادی- مالی	٢٦٧	٣/١٠	٢/٧٢	٢٨	٣/١٣	٢/٧١
موانع فردی و شخصیتی	٢٦٧	٣/١٨	٢/٧٣	٢٨	٣/٢١	٢/٩٨
موانع نهادی و سازمانی	٢٦٧	٣/٣٢	٣/٣٢	٢٨	٣/٣٠	٣/٤٨
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	٢٦٧	٣/٢٩	٣/٢٤	٢٨	٣/١٤	٢/٥٧
کای‌دو	٤٠/٩٢٩			٦/٤٨٧		
درجه آزادی	٤			٤		
مقدار معناداری	٠/٠٠٠			٠/١٦٦		

٥. ٣. ارزیابی سهم هر یک از شاخص‌ها در کاهش انگیزه زنان در گرایش به مدیریت اجرایی

در ادامه برای تعیین سهم تأثیرگذاری هریک از معیارها و شاخص‌ها بر کاهش انگیزه‌های مشارکت زنان، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تعیین انسجام درونی و تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از آزمون بارتلت و شاخص KMO بهره گرفته شد. معناداری آزمون بارتلت در سطح اطمینان ٩٩ درصد و مقدار مناسب KMO حاکی از همبستگی و مناسب متغیرهای مدنظر برای انجام تحلیل عاملی بود (جدول ٥).

جدول ٥. آزمون بارتلت در سطح معناداری رتبه‌ای

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ١٣٩٦

مجموع متغیرهای تحلیل‌شده	دیدگاه‌ها	مقدار KMO	مقدار بارتلت	مقدار معناداری
مجموع موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا	مردم	٠/٥٩٦	٦٩١/٩٠٧	٠/٠٠٠
	مدیران محلی	٠/١٨٢	٥٣٦/١٦١	٠/٠٠٠

در این پژوهش با توجه به مؤلفه‌های مؤثر، پنج عامـل دارای مقـدار ویـژه بیشـتر از یـک بـرای عوامـل موانع مشارکت زنان در راستای مدیریت اجرایی روستا استخراج شد. در جدول ٦، تعداد عوامل استخراج‌شده همراه بـا مقـدار ویژه هریک از آنها، درصد واریانس هریـک از عوامل و فراوانی تجمعی درصد واریـانس عوامـل آمده است. مقـدار ویـژه بیـانگر سـهم هـر عامل از کل واریانس متغیرهاست و هـرچـه مقـدار آن بزرگ‌تر باشد، نشـان‌دهنـده اهمیـت و تأثیر بیشتر آن عامل است. عامـل اول بیشـترین سـهم و عامـل پنجم کمترین سهم را در تبیین کل متغیرها دارن. درمجموع، از دیدگاه مردم محلی، پنج عامل به‌دست‌آمده ٥٢/٦٤٠ درصـد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کننـد. همچنـین از دیـدگاه مـدیران محلـی ایـن پـنج عامـل، ٦٠/٢٣٧ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند.

جدول ٦. عوامل استخراج‌شده همراه با ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ١٣٩٦

ردیف	عامل‌ها	دیدگاه مردم - مجموع مجذور بارهای استخراجی - مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	دیدگاه مدیران محلی - مجموع مجذور بارهای استخراجی - مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
١	عامل اول	٢/٢٥١	١٦/٠٧٨	١٦/٠٧٨	٣/٥٥٨	١٣/٦٨٤	١٣/٦٨٤
٢	عامل دوم	١/٥٥٠	١١/٠٦٩	٢٧/١٤٧	٣/٣٠٣	١٢/٧٠٤	٢٦/٣٨٩
٣	عامل سوم	١/٣٦٣	٩/٧٣٩	٣٦/٨٨٦	٣/٢١٧	١٢/٣٧٤	٣٨/٢٧٢
٤	عامل چهارم	١/١١٩	٧/٩٩٥	٤٤/٨٨٠	٢/٩٩٢	١١/٥٠٩	٥٠/٢٧٢
٥	عامل پنجم	١/٠٨٦	٧/٧٥٩	٥٢/٦٤٠	٢/٧١٧	١٠/٤٥٠	٦٠/٢٧٣

٤.٥. چرخش عامل‌ها

در پژوهش حاضر برای چرخش عـاملی از روش ریمـاکس اسـتفاده شـده اسـت. بعـد از مرحله چرخش، متغیرهایی که به هر عامل مربوط هستند، به‌صورت ستونی مشخص می‌شوند. پس از پردازش متغیرها، به نام‌گذاری هرکدام از عامل‌ها اقـدام شـد.. در جـدول ٧، هریـک از

عوامل و متغیرهای مربوط به آن عامل همراه با بار عاملی و گویه‌های پوشاننده آن‌ها ذکر شده است.

عامل اول: موانع فردی و شخصیتی

با توجه به محتوای جدول ۷، متغیرهایی چون پایین‌بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان، علاقه‌مندی پایین زنان به پذیرش مدیریت روستایی، اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی، ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی) و ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات) و اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن) در سطح روستاها در عامل اول قرار گرفته‌اند. بار عاملی این متغیرها نشان می‌دهد که این متغیرها با این عامل همبستگی مثبت و زیادی دارند. از طرفی مقدار ویژه این عامل ۲/۲۵۱ است که از بقیه عامل‌های دیگر بیشتر است و بیش از ۱۶/۰۷۸ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که بین متغیرهای عوامل موانع فردی و شخصیتی در این گروه همبستگی قوی وجود دارد و برآیند آن در موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها را می‌توان آشکارا ملاحظه کرد.

عامل دوم: موانع محیط اجتماعی و فرهنگی

متغیرهای قرارگرفته در این عامل شامل تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)، باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم) و حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) است. همان‌طورکه ملاحظه می‌شود، بار عاملی این متغیرها بین ۰/۷۷۴ تا ۰/۶۷۵ متغیر است و تمامی متغیرها با عامل دوم همبستگی مثبت دارند. با توجه به اهمیت متغیرهای تشکیل‌دهنده با مقدار ویژه این عامل ۱/۵۵۰ است و درمجموع ۱۱/۰۶۹ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. متغیرهای این عامل، طیفی از عوامل موانع محیط اجتماعی و فرهنگی را در بر می‌گیرد که می‌تواند نقش مؤثری در موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاییان داشته باشد.

عامل سوم: موانع نهادی و سازمانی

در این عامل متغیرهایی مانند چند مسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه-داری)، نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) و مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) در این عامل جای می‌گیرند. مقدار ویژه این عامل ۱/۳۶۳ است و درمجموع، ۹/۷۳۹ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند؛ به‌طوری‌که بین متغیر چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری) با دیگر متغیرها در این تحقیق رابطه منفی وجود دارد؛ بنابراین موانع نهادی و سازمانی در روستاهای موردمطالعه نیازمند توجه ارکان‌های دولتی و نهادی‌اند تا زمینه را برای بسترسازی گروه‌های نهادی و سازمانی در روستاها فراهم کنند.

عامل چهارم: موانع اطلاعاتی و ارتباطی

متغیرهای مربوط به عامل چهارم با مقدار ویژه ۱/۱۱۹ درصد است که درمجموع، ۷/۹۹۵ درصد از کل واریانس را تشکیل می‌دهد. متغیرهایی مانند پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا، نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)، ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی) و پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی در روستاها عامل چهارم را می‌سازند. با دقت در این متغیرها خواهیم یافت که روستاهای محدوده موردمطالعه، نیازمند افزایش آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای و تخصصی و اجرایی در کانون خانواده و مدیریت روستاها هستند. عمده شاخص‌های مذکور از نظر میانگین رتبه ای در مقایسه با سایر متغیرها از دیدگاه جامعه آماری وضعیتی نامناسب داشته‌اند، اما دارای انسجام و همبستگی بوده‌اند و بار عاملی بین ۰/۶۸۴ تا ۰/۵۶۷ را به خود اختصاص داده‌اند.

عامل پنج: موانع اقتصادی-مالی

متغیرهای مدنظر در این عامل، استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده، اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان و پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان عامل پنجم را تشکیل می‌دهند؛ بنابراین بار عاملی این متغیرها ۰/٦٤٨ تا ۰/۵۸۷ است و تمامی متغیرهای با عامل پنجم همبستگی مثبت دارند. با توجه به اهمیت متغیرهای تشکیل‌دهنده، نام موانع اقتصادی- مالی برای این عامل انتخاب شده است. مقدار ویژه آن ۱/۰۸٦، است که در مجموعه ۷/۷۵۹ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. از طرف دیگر، از تحلیل عاملی برای بررسی دیدگاه مدیران محلی استفاده شد تا موانع مشارکت نداشتن زنان در مدیریت اجرایی روستاها مشخص شود و بتوان آن را با دیدگاه مردم محلی مقایسه کرد تا نتایج بهتر مشخص و نمایان شود؛ بنابراین از دیدگاه مدیران محلی پنج عامل مشخص و تجزیه و تحلیل شد.

عامل اول: موانع محیط اجتماعی و فرهنگی

متغیرهای این عامل شامل تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)، باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)، حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر)، نگرانی از نگرش منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا است. بار عاملی این متغیرها نشان می‌دهد که این متغیرها با این عامل همبستگی مثبت و زیادی دارند. مقدار ویژه این عامل (۳/۵۵۸) که از بقیه عامل‌های دیگر بیشتر است، بیش از ۱۳/٦۸٤ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند. از مباحث مذکور می‌توان استنتاج کرد که متغیرهای عوامل موانع محیط اجتماعی و فرهنگی از دیدگاه مدیران محلی نسبت به دیدگاه مردم محلی بیشترین موانع مشارکت نداشتن زنان در مدیریت اجرایی روستاها را به دنبال داشته است.

عامل دوم: موانع فردی و شخصیتی

این عامل حدود ۱۲/۷۰٤ درصد از کل واریانس بوده و مقدار ویژه آن ۳/۳۰۳ است. این عامل همبستگی زیادی را با شش متغیر (علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی، اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی، ضعف‌ها و محدودیت های فیزیکی

و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)، پایین بودن سطح ریسک پـذیری مـدیریتی زنان و ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات) نشان می‌دهد. طبق جدول ۹، بیشترین همبستگی این عامل به متغیر علاقه‌منـدی کـم زنان به پذیرش مدیریت روستایی است که برابر با ٠/٦٦٣ است و یکی از دلایل اصـلی موانـع فردی و شخصیتی در مشارکت زنان در مـدیریت اجرایـی روسـتاها در محـدوده موردمطالعـه است.

عامل سوم: موانع نهادی و سازمانی

این عامل با مقدار ویژه ٣/٢١٧ بوده و درمجموع ١٢/٣٧٤ درصـد از کـل واریـانس اسـت. متغیرهای این عامل شـامل چندمسـئولیتی بـودن زنـان (همسـرداری، بچـه‌داری، خانـه‌داری)، نداشتن تشکل های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) و مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنـان در روستا) است. بار عاملی این متغیرها بین ٠/٦٠١ تـا ٠/٥٥٠- قـرار گرفتـه اسـت کـه نشـان می‌دهد بین متغیرهای چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانـه‌داری) و نداشـتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌هـای دوسـتان کـاری قـوی) رابطـه مثبت است، اما در متغیرهای مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگـرش سـنتی مـدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) این رابطه منفی است.

عامل چهارم: موانع اطلاعاتی و ارتباطی

متغیرهای این عامل شامل پایین بودن سطح آگاهی و معلومـات زنـان از نظـر اجتمـاعی و مسائل جاری روستا، نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مـذاکره، رفـع تعـارض، اداره جلسات)، ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مـدیریتی (ماننـد نداشـتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمـن‌هـای اجتمـاعی)، پـایین‌بـودن سـطح آگـاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی است. بار عاملی این متغیرها نشـان می‌دهد، همبستگی مثبت و قوی بین آنها وجود دارد. مقدار ویـژه ایـن عامـل برابـر بـا ٢/٩٩٢ است و ١١/٥٠٩ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند.

عامل پنجم: موانع اقتصادی-مالی

متغیرهای استفاده‌شده در این عامل شامل استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده، اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان و پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان هستند که عامل پنجم را تشکیل می‌دهد. مقدار ویژه این عامل ۲/۷۱۷ بوده و درمجموع ۱۰/۴۵۰ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند. بار عاملی این متغیرها از ۰/۷٦٤ تا ۰/۵۹۹ است و همبستگی قوی بین متغیرها در این عامل را به وجود آورده است. با مقایسه بین دو گروه، نتایج دلیل عاملی نشان داد، تفاوت زیادی بین مردم و مدیران روستایی در راه موانع نگرش زنان به مشارکت مدیریتی اجرای وجود ندارد و تقریباً موانع مشارکتی زنان به هم نزدیک‌اند.

جدول ۷. متغیرهای هر یک از عوامل و میزان بارهای عاملی به‌دست‌آمده از ماتریس چرخش‌یافته از دیدگاه مردم و مدیران محلی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹٦

عامل ها	متغیرها	دیدگاه مردم	دیدگاه مدیران
موانع فردی و شخصیتی	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان	۰/٦۹٤	۰/۷۵٦
	علاقه مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی	۰/٦۳۰	۰/۵٤۳
	اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی	۰/٦۵۷	۰/۵۱۰
	ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)	۰/۵۸۷	۰/٦٦۳
	ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات)	۰/۵۷۸	۰/٦۵۳
	اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن)	۰/۵۷۷	۰/۵۸۰
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)	۰/۷۷٤	۰/۵۱٤
	باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)	۰/٦۷۸	۰/۵۷۰
	حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر)	۰/٦۷۵	۰/۵٦۷
موانع نهادی و سازمانی	چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری)	-۰/٦۹٦	۰/۵۷٤
	نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی)	۰/۵٤۱	۰/٦۰۱

عامل ها	متغیرها	دیدگاه مردم	دیدگاه مدیران
	مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)	٠/٥٦٨	-٠/٥٥٠
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا	٠/٦٨٤	٠/٥١١
	نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)	٠/٥٦٧	٠/٧١٤
	ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)	٠/٦٥٤	٠/٥١٢
	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی	٠/٥٦٨	٠/٥١٣
موانع اقتصادی-مالی	استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده	٠/٥٨٧	٠/٧٦٤
	اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان	٠/٦٤٨	٠/٥٩٩
	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان	٠/٦١٤	٠/٧٨٤

٥. ٥. مقایسه دیدگاه زنان و مردان درباره موانع گرایش زنان به مدیریت اجرایی

برای بررسی مقایسه دیدگاه زنان و مردان در رابطه با موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاها از آزمون تی دو نمونه مستقل استفاده شد. نتایج آزمون تی با دو گروه مستقل در ارتباط با تفاوت دیدگاه زنان و مردان از نظر موانع مشارکتی ارائه شده است (جدول ٨). با توجه به این جدول، سطح معناداری آزمون لون در مواردی که **Sig** **0.05**< باشد، آزمون تی با فرض برابری واریانس‌ها و در سایر موارد آزمون تی با فرض نبود برابری واریانس انجام می‌گیرد. همان‌طورکه مشاهده می‌شود، درمورد معیارهای نهادی و سازمانی و اقتصادی-مالی فرض نبود برابری واریانس در نظر گرفته شده و برای بقیه معیارهای فردی و شخصیتی، موانع اجتماعی و فرهنگی، اطلاعاتی و ارتباطی فرض برابری واریانس در نظر گرفته شده است.

جدول ۸. نتایج مقایسه میانگین دیدگاه زنان و مردان در رابطه با موانع مشارکتی در مدیریتی اجرایی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹٦

معیارها	جنسیت	میانگین	آزمون لون		آزمون تی برای برابری میانگین‌ها		
			آماره f	سطح معناداری	آماره t	درجه آزادی	مقدار معناداری
موانع فردی و شخصیتی	مرد	۳/٤٦	۰/۰۸	۰/۷۹۹	۱,۷۳۲	۲٤	۰/۰۹٦
	زن	۳/۱۸					
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	مرد	۲/۹۵	۳/۰۲۸	۰/۰۹۵	−۱/۷٦۷	۲٤	۰/۰۹۰
	زن	۳/۲۷					
موانع نهادی و سازمانی	مرد	۳/۲۹	۱/٤۰٦	۰/۲٤۷	۱/۳٤۲	۱٦/۱۳۷	۰/۱۹۸
	زن	۳/۱۲					
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	مرد	۳/۵۳	۰/٤۸۷	۰/٤۹۲	۲/٤۷۲	۲٤	۰/۰۲۱
	زن	۳/۰۳					
موانع اقتصادی-مالی	مرد	۳/۱٤	۵/۷٤۲	۰/۰۲۵	۰/۱۷۹	۱٤/۵٦۸	۰/۸٦۰
	زن	۳/۱۲					

٦. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

توجه به مشارکت زنان به‌عنوان نیمی از منابع انسانی، نه‌تنها از موضوعات و اهداف اساسی توسعه اجتماعی و اقتصادی در هر کشور به شمار می‌رود، بلکه ابزاری مؤثر در تحقق اهداف توسعه پایدار و مدیریت روستایی نیز محسوب می‌شود؛ ازاین‌رو یکی از شاخص‌های درجه توسعه مدیریت روستایی یک کشور، میزان تنوع مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارند. ازآنجاکه هدف این پژوهش، موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا در روستاهای محدوده موردمطالعه بود، برای بررسی این موضوع از آزمون های ناپارمتری (فریدمن، تحلیل عاملی و t دونمونه‌ای مستقل) استفاده شد؛ بنابراین برای بررسی این موضوع، دو سطح مردم و مدیران محلی سنجش و ارزیابی شدند تا مشخص شود که کدام‌یک از متغیرها موجب موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستایی در محدوده موردمطالعه شده است.

نتایج آزمون فریدمن نشان داد، موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستایی را می‌توان به پنج گروه (موانع محیط اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی- مالی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی و اطلاعاتی و ارتباطی) دسته‌بندی کرد؛ به‌طوری‌که از دیدگاه مردم محلی موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۳۲ و موانع اقتصادی-مالی با میانگین رتبه‌ای ۲/۷۲، بیشترین و کمترین علل را به خود اختصاص دادند. از طرف دیگر، دیدگاه مدیران محلی نشان داد، موانع شاخص‌های نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/٤۷ و موانع شاخص‌های اطلاعاتی و ارتباطی با میانگین رتبه‌ای ۲/۵۷، بیشترین و کمترین علل را به خود اختصاص دادند.

نتایج آزمون تحلیل عاملی نشان داد، از دیدگاه مردم محلی، عامل‌های موانع فردی و شخصیتی مقدار ویژه ۲/۲۵۱، موانع محیط اجتماعی و فرهنگی مقدار ویژه ۱/۵۵۰، موانع نهادی و سازمانی مقدار ویژه ۱/۳٦۳، موانع اطلاعاتی و ارتباطی مقدار ویژه ۱/۱۱۹ و موانع اقتصادی-مالی مقدار ویژه ۱/۰۸٦ را به خود اختصاص دادند. از دیدگاه مدیران محلی، موانع محیط اجتماعی و فرهنگی مقدار ویژه ۳/۵۵۸، موانع فردی و شخصیتی مقدار ویژه ۳/۳۰۳، موانع نهادی و سازمانی ۲/۲۱۷، موانع اطلاعاتی و ارتباطی مقدار ویژه ۲/۹۹۲ و موانع اقتصادی-مالی مقدار ویژه ۲/۷۱۷ را به خود احتصاص دادند.

برای مقایسه بین دو گروه مردان و زنان آزمون t دو نمونه‌ای مستقل نشان داد، برای موانع اجتماعی و فرهنگی، نهادی و سازمانی و همچنین اقتصادی-مالی فرض نبود برابری واریانس در نظر گرفته شد و برای معیارهای فردی و شخصیتی، اطلاعاتی و ارتباطی فرض برابری واریانس در نظر گرفته شد که نشان می‌دهد، میانگین مردان بیشتر از میانگین زنان است و موانع مشارکت از سوی مردان بیشتر از زنان است؛ براین اساس می‌توان پیشنهادهای نهایی حاصل از مطالعه حاضر را در روستاهای محدوده موردمطالعه به‌صورت زیر ارائه کرد:

۱. توجه مردم محلی به نقش زنان و فراهم کردن بسترسازی در راستای مشارکت آنها در مدیریت اجرایی؛

۲. تلاش در جهت برداشتن موانع مشارکتی زنان از سوی مردان که بیشترین میانگین‌ها را به خود اختصاص دادند؛

۳. از بین بردن موانع فردی و شخصیتی و موانع محـیط اجتمـاعی و فرهنگـی کـه بیشـتر موانع را از سوی دو گروه مردم و مدیران به خود اختصاص دادند.

کتابنامه

۱. احمدی کهنعلی، ر.، بهبودی، م .ر.، و جام‌جور، ط .(۱۳۹۲). موانع دستیابی زنان به پسست های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن، مطالعه‌ای کیفی در شهر بندرعباس. *نشریه زن در توسعه و سیاست*، *۱۱*(۳)، ٤۹-۳۳.

۲. اشرف حامدی، ع. (۱۳۸۵). چگونگی مشارکت زنان در تشکل‌های اقتصادی اجتماعی روستایی استان گلستان. *ماهنامه جهاد*، ۲۷٥۲٦(۲۷٥)، ۱۲٥-۱۰۱.

۳. آگهی، ح. (۱۳۸٤). نقش تعاونی‌ها در بهبود موفقیت زنـان در فراینـد توسـعه. در *مجموعـه مقالات منتخب کنفرانس تعاون، اشـتغال و توسـعه* (صص. ٥-٦٤)، یزد: دانشگاه یزد.

٤. آندره می‌کجبا، م. ب.، کاظمی، م. س. (۱۳۷۸). بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جای گاه های مدیریتی. *مجله مطالعات زنان*، ٦(۳)، ۱٤۷-۱۳۳.

٥. خانی، ف.، و چوبچیان، ش. (۱۳۸۹). مناسبات جنسیتی در فضاهای روستایی و تأثیر آن بر مشارکت زنان، مطالعه مقایسه ای دهستان مریدان شهرستان لنگرود و دهستان هولی شهرستان پاوه. *پژوهش‌های روستایی*، *۳*(۱)، ۱٦۲-۱۳۷.

٦. خسروی پور، ب.، و فروشانی، ن. (۱۳۹۰). مشارکت زنان و توسعه پایدار روستایی. *ماهنامه اجتماعی کار و جامعه*، *٦٨*، ٥٥-۱۳۳.

۷. خواجه نوری، ب. (۱۳۷٦). بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی زنان (مطالعه موردی زنان شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه شیراز.

۸. دادور، ف.، و سوری، ف. (۱۳۹۱). رویکرد جنسیتی در تحلیل رضایتمندی روستاییان از عملکرد مدیران محلی (مطالعه موردی بخش کونانی شهرستان کوهدشت)."*انجمن جغرافیایی ایران*، **۱۰(۳۲)**، ۱۰۱-۱۲٦.

۹. رسولپور عربی، ح. (۱۳۷٦). بررسی نقش زنـان در فعالیـتهـای اقتصـادی منـاطق روستایی شهرستان رامسر. پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشکده ادبیـات، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

۱۰. روشن نیا، د.، خادمی، ر.، کردی، ل.، و صلحی فام اصل، ژ. (۱۳۹٤). بررسی نقش زنان روستایی در توسعه و موانع و محدودیت های آنان، مطالعات اجتماعی، اقتصادی، *مجله کار و جامعه*، *۸۲*، ۱۹۰–۹۷.

۱۱. رومیانی، ا.، مرادی، س.، رومیانی، م.، و تیموری، ا. (۱۳۹۱). نقش مدیریت در توسعه پایدار شهری. *دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار و عمران شهری*، **موسسه آموزش عالی دانش پژوهان**. اصفهان، ۹–۱.

۱۲. رئیسی مبارکه، س. (۱۳۷٦). تحولات فرایند مشارکت زنان روستایی در گذر به جامعه صنعتی، گردهمایی زنان، مشارکت، کشاورزی ۱٤۰۰. گزارش چهارم تهران، وزارت کشاورزی.

۱۳. ساعتی چی، م. (۱۳۷٦). بهداشت روانی در محیط کار. *مجله کار و جامعه*،٤۲، ۳۵–۳۲.

۱٤. سجاسی قیداری، ح. ا.، و عروجی، ع. (۱۳۹۳). اولویت‌بندی نیازهای توسعه‌ای زنان روستایی. در *اولین همایش ملی زن و توسعه پایدار روستایی* (صص. ۱۵–۱۰). مشهد: دانشگاه فروسی مشهد.

۱۵. سفیری، خ.، و ایمانیان، س. (۱۳۸۸). جامعه شناسی جنسیت. کتاب ماه علوم اجتماعی، ۲۱، ۲۹–۲٦.

۱٦. شادی طلب، ژ.، و خانجانی نژاد، ل. (۱۳۹۱). نگرش روستاییان به توانایی های زنان در مدیریت اجرایی روستا، مطالعه موردی، روستاهای پلتکله و بالاپاپکیاده شهرستان لنگرود. *پژوهش‌های روستایی*، *۳*(٤)، ۱٦۰–۱۳۵.

۱۷. صادقلو، ط.، خوب، ش.، و صاحبی، ش. (۱۳۹۹). بررسی تاثیرات تبعیض جنسیتی بر میزان مشارکت پذیری زنان روستایی (منطقه مورد مطالعه: دهستان های گلمکان و رادکان شهرستان چناران)، *زن توسعه و سیاست*، *۱۸*(۱)، ۵۳–۲۳.

۱۸. صفری شالی، ر. (۱۳۸۰). نقش توانمندسازی اقتصادی واجتماعی زنان در توسعه پایدار روستایی. *همایش اعتبارات خرد زنان روستایی و عشایر*، معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد کشاورزی.

۱۹. صفری شالی، ر. (۱۳۸۷). عوامل فرهنگی و اجتماعی مرتبط با میزان مشارکت زنان روستایی در امور و مسائل خانوادگی و اجتماعی (مطالعه موردی زنان روستایی استان زنجان). *مجله زن در توسعه و سیاست*، ٦(۱)، ۱۵۹–۱۳۷.

۲۰. علی بیگی، ا.، و بنی عامریان، ل. (۱۳۸۷). تحلیل مشارکت زنان روستایی شهرستان سنقر و کلیایی در برنامه های آموزشی ترویجی (راهبردی در توسعه پایدار روستایی). در مجموعه *مقالات اولین همایش ملی مدیریت و توسعه کشاورزی پایدار در ایران* (صص. ۳۵٤ – ۳٤۱). اهواز: دانشگاه اهواز.

۲۱. عنبری، م.، و حسنوند، ا. (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ پدر سالاری و مشارکت سازمان یافته زنان در مدیریت روستایی، مطالعه موردی زنان روستایی دهستان فیروزآباد در استان لرستان. *فصلنامه روستا و توسعه*، ۱۳(۱)، ۱۵۳-۱۳۱.

۲۲. غفاری، غ. (۱۳۸۰). *تبیین عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر مشارکت اجتماعی- اقتصادی سازمان یافته روستاییان به‌عنوان مکانیزمی برای توسعه روستایی در ایران: مطالعه موردی روستاهای شهر کاشان* (رساله دکتری جامعه‌شناسی منتشرنشده). دانشگاه تهران، تهران.

۲۳. فال‌سلیمان، م.، صادقی، ح.، مرادی، م.، و کاووسی، غ. (۱۳۹۱). بررسی و ارزیابی عملکرد مدیران محلی در فرایند مدیریت و توسعهٔ روستایی. *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی*، ۱(۱)، ۹۵-۷۳.

۲۴. کتابی، م.، یزدخواستی، ب.، و فرخی راستابی، ز. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. *فصلنامه پژوهش زنان*، ۱(۳)، ۳۰-۵.

۲۵. کوشکی، ف.، ایروانی، ه.، و کلانتری، خ. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر بهبود مشارکت زنان در صندوق های اعتبارت خرد روستایی، مطالعه موردی استان کرمانشاه. *فصلنامه روستا و توسعه*، ۱۴(۱)، ۲۳-۱۵.

۲۶. لهسایی‌زاده، ع.، جهانگیری، ج.، و خواجه نوری، ب. (۱۳۸٤). بررسی مشارکت اقتصادی زنان روستایی (مطالعه موردی استان فارس). *جامعه شناسی ایران*، ٦(۳)، ۱٤٥-۱۲٤.

۲۷. مالکی، ر.، و شوکتی آمقانی، م. (۱۳۹۰). زنان در عرصه مدیریت روستایی ایران، فرصتها و تهدیدها. *همایش ملی جغرافیا و برنامه ریزی توسعه روستایی*، دانشگاه فردوسی مشهد.

۲۸. میرزایی، م.، و شهیدی، ک. (۱۳۸٦). بررسی عوامل موثر بر حضور زنان روستائی در فعالیت‌های آموزشی و ترویجی کشاورزی، مطالعه موردی: شهرستان های بافت و زرند استان کرمان. *نشریه توسعه و بهره وری*، ۲(۳ و ٤)، ۱۱-۱.

۲۹. میرک‌زاده، ع. ا.، علی‌آبادی، و.، و شمس، ع. (۱۳۸۹). واکاوری موانع مشارکت زنان روستایی در برنامه های آموزشی و ترویجی. *فصلنامه روستا و توسعه*، ۱۳(۲)، ۱٦٥-۱٤۷.

۳۰. نوروزی، ل. (۱۳۸۰). *تأثیر تحصیلات عالی بر نرخ مشارکت و عرضه نیروی کار زنان* (چاپ اول). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

31. Agarwal, B. (2010). Does women’s proportional strength affect their participation? governing local forests in South Asia. *World Development, 38*(1), 98–112.

32. Black, R. E., Allen, L. H., Bhutta, Z. A., Caulfield, L. E., De Onis, M., Ezzati, M., ..., & Rivera, J. (2008). Maternal and child undernutrition: Global and regional exposures and health consequences. *The Lancet*, *371*(9608), 243-260.
33. Bock, B. B., & Derkzen, P. (2007). Barriers to women's participation in rural policy making. *Citizen Participation and Rural Restructuring*, *13*, 263-281.
34. Ces, A. V., & Salgado, C. A. (2014). Legal analysis of the discrimination against women in relation to shared ownership in the farms. Comparison between the Royal Decree 297/2009 and the Law 35/2011. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *161*, 136-141.
35. Cornwall, A. (2003). 'Whose voices? Whose choices? Reflections on gender and participatory development. *World Development*, *31*(8), 1325-1342.
36. Cortis, R., & Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem, and attitudes. *Women in Management Review*, *20*(3),149–164.
37. Ercan, S. A., & Hendriks, C. M. (2013). The democratic challenges and potential of localism: insights from deliberative democracy. *Policy Studies*, *34*(4), 422-440.
38. Hoque, M., & Itohara, Y. (2008). Participation and decision-making role of rural women in economic activities: A comparative study for members of the micro-credit organizations in Bangladesh. *Journal of Social Scinces*, *4*(3), 299-236.
39. Maravanyika, M., David, E., Cephas Asare, J. M., & Asiedu, G. A. (2016). Enhancing women's participation in decisionmaking in artisanal fisheries in the Anlo Beach fishing community, Ghana. *Water Resources and Rural Development*, *10*,1-18.
40. OECD. (2012). *Tackling the root causes of gender inequalities in the post-2015 development agenda*. Paris: OECD Publishing.
41. Oxman-Martinez, J., Marinescu, V., & Bohard, I. (2009, July). Shades of violence: The media role. *In Women's Studies International Forum*, *3*(4), 296-304).
42. Scott-Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, *27*(5), 399-414
43. Tanwir, M., & Safdar, T. (2013). Te rural woman's constraints to participation in rural organizations. *Journal of International Women's Studies*, *14*(3), 210-229.
44. Trzcinski, E., & Holst, E. (2012). Gender differences in subjective well-being in and out of management positions. *Social indicators research*, 107, 449-463.
45. Wargent, M. (2017). *Democratic participation and agonism: citizen perspectives of participatory spaces created under the Localism Act* (Doctoral dissertation). University of Sheffield.